

GERVILLA, E., JIMÉNEZ, F. J. y SANTOS, M. (Coords.) (2011): *La educación nos hace libres. La lucha contra nuevas alienaciones*. Editorial Biblioteca Nueva, SL. Madrid

LA FORMACIÓN CONTINUA DE LOS TRABAJADORES, FRENTE AL INMOVILISMO

Valentín Carozo Martín

Introducción

En los primeros albores de este Siglo XXI, que recién estamos estrenando, inmersos ya en una cada día más real aldea global que se enriquece y que se perjudica por una idiosincrasia propia tan peculiar; en unos tiempos de cambios profundos, crisis financieras y, hasta de valores, se hace más que necesario buscar respuestas apropiadas y eficaces para seguir creciendo y desarrollándonos. No cabe duda que la formación supone un baluarte, que por sus características, se convierte en herramienta idónea para ayudar en estos tiempos de crisis.

Hablamos, pues, de una herramienta usada desde los orígenes del hombre, un sistema capaz de ayudar a superarse y avanzar en pos de la humanidad, estamos hablando de una formación, que desde su vertiente no formal, supone un aparejo de trabajo útil, demostradamente eficaz.

Los tiempos actuales, cargados de una notable crisis económica y por ende laboral, en un mundo donde la destrucción de empleo se acelera de forma alarmante, se hace necesaria una apuesta concreta y eficaz de varias herramientas, y una de ellas ha de ser la formación.

Así, y tal y como ya se recogía hace más de un decenio, en el Acta de Ratificación del Acuerdo Nacional sobre Formación Continua, “la Formación Profesional, en su conjunto, tanto la continua como la inicial, constituye un valor estratégico prioritario ante los procesos de cambio económico, tecnológico y social en que estamos inmersos”. Y es que, como ya se predecía, el devenir del sistema productivo español depende en gran medida de la cualificación empresarial, así como de la cualificación de la mano de obra activa, no ya de los grandes centros empresariales, sino en gran medida de las pequeñas y medianas empresas, que suponen el grueso de nuestro tejido empresarial actual.

Con esto, se deja por sentado que la Formación Profesional es de calidad, y que por tanto, constituye una inversión necesaria y vital.

Como acabamos de mencionar, si ya era importante en aquellos momentos la Formación Profesional, la misma recobra su importancia y debe luchar por ocupar su espacio en los momentos actuales, para ayudar a superar esta crisis económica y laboral, y potenciar el necesario desarrollo de la ciudadanía y la tan necesaria cohesión económica y social.

Desde la firma del I Acuerdo Nacional de Formación Continua, se han venido realizando diferentes y notables esfuerzos para el desarrollo de una formación continua de calidad, si bien en sus orígenes estos acuerdos tenían muy presente que, gran cantidad de la población activa tenía una baja formación elemental, por el temprano abandono de los estudios, y por consiguiente una formación inadecuada, así como unos pobres hábitos de estudio conocidos, todo ello hacía que se perdiera la oportunidad de seguir con procesos formativos permanentes, debido a su bajo nivel formativo.

Si bien es cierto que el nivel de formación se ha elevado en estos años, y que la formación elemental cubre a una inmensa mayoría de la población, aún quedan grupos de trabajadores con una baja cualificación de base. A todo esto hemos de sumar que el contexto laboral actual tiene unas peculiaridades no existentes hace quince años, ya que la incorporación de una notoria mano de obra procedente de fuera del país, hace que dichos niveles de baja formación inicial sean aun un criterio a tener en cuenta.

A todo ello, no debemos olvidar que esta sociedad global está en continuo movimiento y cambio, con lo que cada día, más y más puestos de trabajo se suman a la vorágine de los cambios que operan en el mundo laboral, tanto organizativos como tecnológicos y estructurales, que hacen que la formación continua sea una pieza clave en la adaptación a las necesidades actuales.

Como se ha mencionado, en los últimos años el índice de mano de obra procedente de fuera de nuestras fronteras ha aumentado considerablemente, debido a los flujos migratorios producidos desde Hispanoamérica, por un lado, y como consecuencia de la libre circulación de ciudadanos y trabajadores dentro de la Unión Europea.

Se hace necesario por lo tanto tener en cuenta estas peculiaridades que rediseñan el perfil laboral de los trabajadores de nuestro país, con lo que se vienen promoviendo desde hace más de veinte años, medidas de formación continua que tal y como recogía la Resolución del Consejo de las Comunidades Europeas, proporcionan una adaptación continua de las profesiones y puestos de trabajo, sus competencias y cualificaciones básicas, así como una promoción social que evite el retraso formativo de la mano de obra, adelantándonos así a posibles efectos negativos del mercado de cara a futuras reestructuraciones tecnológicas o económicas, como por ejemplo las actuales.

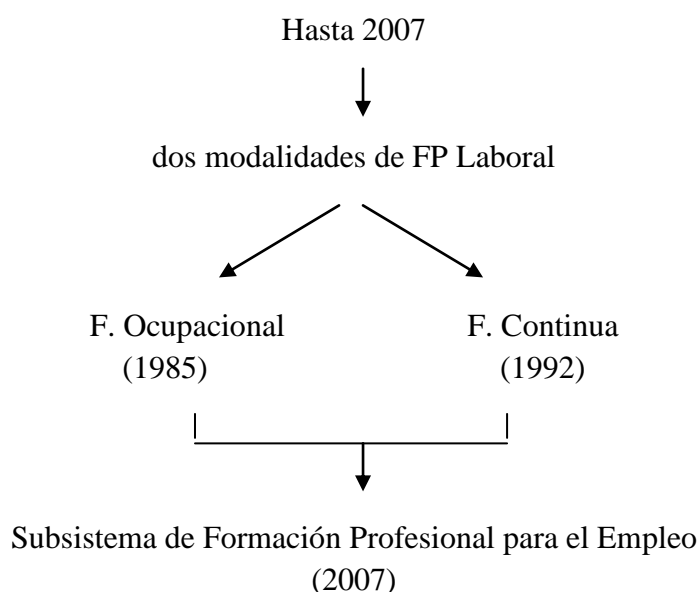
A todo ello podemos sumar que el Estatuto de los Trabajadores, recoge el derecho de todo trabajador a acceder a la formación profesional, debiéndose promocionar la misma como medida incentivadora para su cualificación, acudiéndose por lo tanto a lo establecido en los convenios colectivos en los que se recogen los permisos vinculados a la formación continua, así como a la adaptación de la jornada laboral de acorde a la asistencia a cursos de formación profesional o perfeccionamiento.

Visto todo esto, se ha hecho necesario el arbitrar políticas de formación continua que proporcionen a los trabajadores, mayor nivel de calificación que, a su vez, les permita un desarrollo personal y laboral necesarios para apoyar la eficacia económica y competitividad empresarial, así como para adaptarse a los cambios tanto tecnológicos como de reestructuración laboral. Por lo tanto se ha hecho necesaria una dotación de modelos de formación continua para trabajadores, que han ido evolucionando a lo largo de los años y que hoy más que nunca son plataformas indispensables para superar las crisis globales que padecemos.

Breve recorrido histórico-legal de la formación continua en España

A lo largo de la historia de la formación continua en España, se han producido varios hitos que han marcado el devenir de la misma y que la han moldeado hasta llegar a lo que es hoy en día.

Podemos encontrar dos grandes hitos en esta historia, y es que hasta 2007 coexistían dos modalidades de formación profesional para el empleo: la formación ocupacional y la formación continua. Ese año, la dicotomía se rompe y aparece el Subsistema de Formación Profesional para el Empleo.



Durante el que hemos denominado primer período, son varios los acuerdos bajos los cuales se fue diseñando y avanzando en formación continua, de esta manera, se gestó en 1984, el llamado Acuerdo Económico y Social, que puede considerarme como el documento que sentaría las bases y el ideario de lo que en un futuro se quería realizar, dejando patente la necesidad y el compromiso de los Agentes Sociales y de las Entidades Estatales de dinamizar y mejorar el mercado de trabajo.

A raíz de este Acuerdo, nace en 1985 con el Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional, dirigido prioritariamente a los trabajadores desempleados, se pretendía adecuar la formación profesional a las necesidades de empresas y trabajadores que permitieran fomentar el empleo, así como la ampliación y modernización de la cualificación profesional.


Es en el año 1992, cuando se consigue firmar el I Acuerdo Nacional sobre Formación Continua, dirigido específicamente a trabajadores ocupados, y donde destaca la idea de proporcionar al mercado laboral un mayor nivel de cualificaciones mediante la potenciación de la formación continua en las empresas como factor de notable importancia de cara a la competitividad de la economía. Ese mismo año, a su vez, y acompañando al citado texto, verá la luz el que fue I Acuerdo Tripartito en Materia de Formación Continua, que vendría a ordenar y desarrollar el mencionado Acuerdo Nacional, y que será firmado tanto por los Agentes Sociales como por el Ente Estatal, dando su primer paso lo que posteriormente se denominará como Fundación Tripartita.

En años sucesivos aparecerán los segundos y terceros Acuerdos Nacionales y Acuerdos Tripartitos sobre y en Materia de Formación continua, concretamente en los años 1996 y 2000, respectivamente. Dichos acuerdos irán actualizando y avanzando en el diseño y la ejecución de la formación continua en nuestro país, hasta llegar a su pleno desarrollo.


Un nuevo e importante hito aparece el 19 de junio de 2002, momento en el que se regulan por Ley Orgánica las Cualificaciones y la Formación Continua. Aun así, el sistema de Acuerdos permanecerá en vigor hasta el 1 de agosto de 2003, fecha en la que aparece el Subsistema de Formación Profesional Continua, que viene a reordenar las distintas iniciativas de formación que lo constituyen así como su régimen de funcionamiento, financiación, la estructura organizativa y de participación.

Pero la verdadera revolución llega con el Real Decreto dado el 23 de marzo de 2007 y que viene a regular el Subsistema de Formación Profesional para el Empleo, y es que después de más de trece años de vigencia de dos modalidades diferenciadas de formación profesional en el ámbito laboral (ocupacional y continua), se opta por integrar ambos subsistemas en un único modelo de formación profesional para el empleo. Esto supondrá la introducción de mejoras que permitirán a los trabajadores ocupados y desempleados adaptarse mucho mejor a la realidad económica y social del

momento, así como a unas necesidades y demandas de un mercado laboral completamente diferente al que se tenía en 1992.

 Textos de ámbito estatal	Aparición
Acuerdo Económico y Social	1984
Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional	1985
I Acuerdo Nacional sobre Formación Continua	1992
I Acuerdo Tripartito en Materia de Formación Continua	1992
II Acuerdo Nacional sobre Formación Continua	1996
II Acuerdo Tripartito en Materia de Formación Continua	1996
III Acuerdo Nacional sobre Formación Continua	2000
III Acuerdo Tripartito en Materia de Formación Continua	2000
Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional	2002
Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto, por el que se regula el subsistema de formación profesional continua	2003
Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo	2007

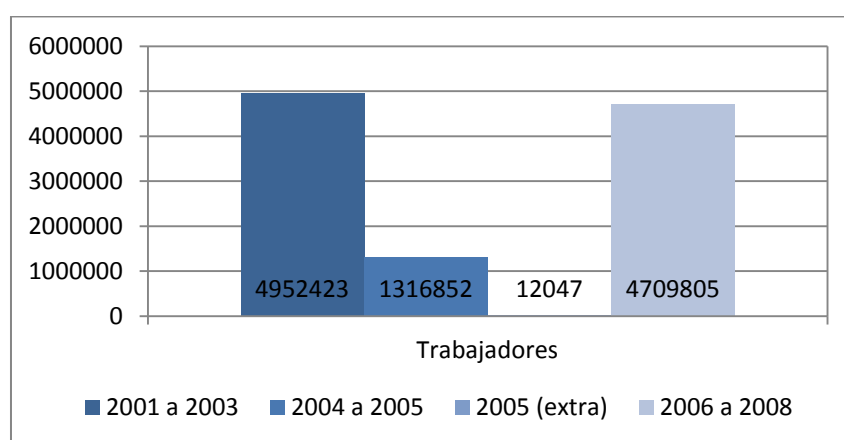
De igual forma, a lo largo de todos estos años, la formación profesional ha sido motivo de preocupación por parte de otros estamentos supranacionales o regionales que han aportado luz y enriquecido la misma, incluso influido de forma muy positiva en la relación que se menciona en el cuadro anterior, así a nivel europeo, se puede destacar la Resolución del Consejo de 5 junio de 1989 sobre la formación profesional permanente en la que, entre otras recomendaciones, se instaba a los Estados miembros a fomentar la integración de la formación profesional permanente en las estrategias de desarrollo a corto y medio plazo, dentro de las políticas locales, regionales y nacionales, así como de las empresas, reforzando las infraestructuras en formación e interconectado la formación inicial con la formación profesional permanente.

 Textos de ámbito europeo	Aparición
Resolución del Consejo de 5 junio de 1989 sobre la formación profesional permanente	1989
Resolución del Consejo Europeo de 27 de junio de 2002 sobre la formación permanente	2002

La formación continua de los trabajadores. Evolución de la formación continua en España. Perfil de los trabajadores formados.

Desde que se firmara el primer Acuerdo Nacional y se pusiera en marcha de esta manera la formación continua para los trabajadores y desempleados han sido muchas las personas que se han formado.

Desde el año 2001 y hasta 2008, según datos aportados por la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, el total de formados ascendía a 10.991.127 personas.

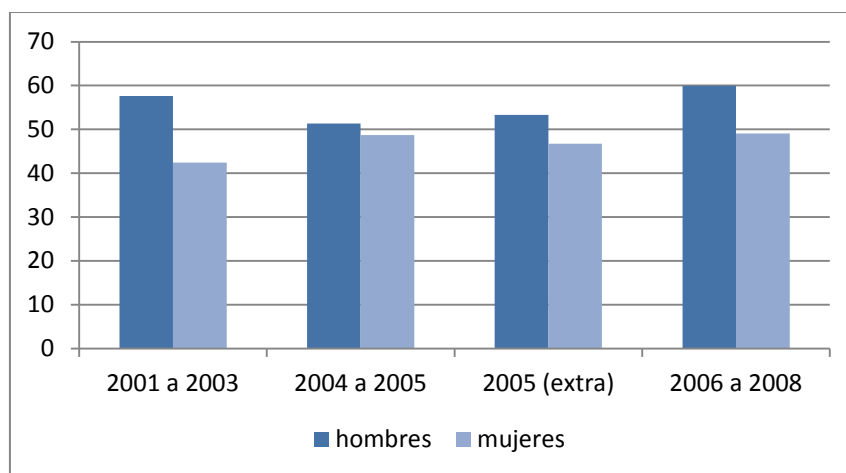


Convocatoria	Formados
2001 a 2003	4.952.423
2004 a 2005	1.316.852
2005 (extra)	12.047
2006 a 2008	4.709.805
Totales	10.991.127

Con estos datos, podemos constatar el gran número de trabajadores y desempleados que han sido formados en casi una década; pero queda mucho por hacer, ya que si seguimos la Encuesta de Población Activa de los diferentes años, la media de la Tasa de Cobertura Formativa a nivel nacional sobre pasa ligeramente el 7,2%, lo que nos hace pensar que la formación aún tiene que seguir creciendo.

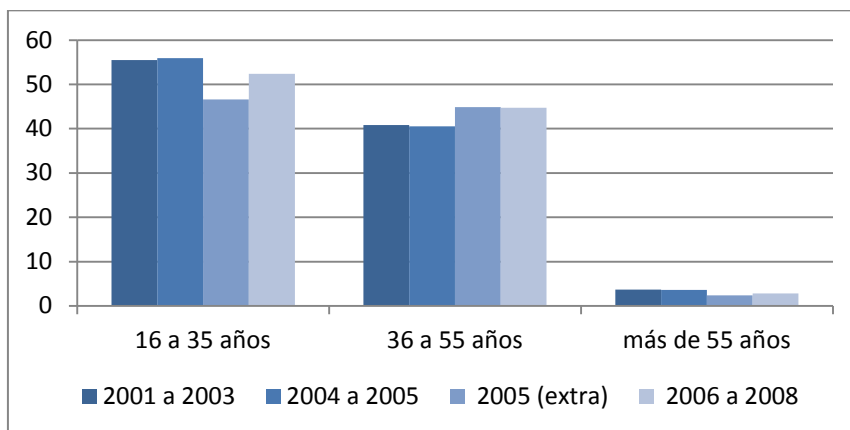
Aun así, se constata que dicho porcentaje ha ido evolucionando a más, subiendo paulatinamente a lo largo de los años, lo que deja claro que la formación profesional ha ido alcanzado a cada vez más trabajadores y desempleados y que dicha tendencia va a seguir manteniéndose en el tiempo.

En la masa de trabajadores y desempleados de nuestro país, existen notables diferencias en cuestión de sexo, esto vuelve a verse reflejado en los datos aportados por la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, en los que se deja ver cómo en el período 2001 a 2008 más de la mitad de los trabajadores formados eran hombres (56,21%), dejando al sexo femenino con siete puntos por debajo de la citada mitad (43,79%).



Convocatoria	Hombres	Mujeres
2001 a 2003	57,6	42,2
2004 a 2005	51,3	48,7
2005 (extra)	53,3	46,7
2006 a 2008	59,9	49,1
Totales	56,2	43,8

En el período comprendido entre 2001 y 2008, se formaron a más de diez millones de trabajadores, de los cuales el 56% eran hombre y 43% eran mujeres, en cuando a los rangos de edad, podemos ver como la franja comprendida entre los 16 a 35 años supone más de la mitad. Esto nos deja ver como los más jóvenes en edad, tienen más predisposición a ser formados y reciclados para el puesto, bajando dicha predisposición y por lo tanto el porcentaje conforme se avanza en la edad.



	2001 a 2003	2004 a 2005	2005 (extra)	2006 a 2008
16 a 35	55,5	55,9	46,6	52,4
36 a 55	40,8	40,5	44,9	44,7
más de 55	3,7	3,6	2,4	2,8

Nuevas perspectivas para la formación continua de los trabajadores.

En una economía cada vez más global, el capital humano es ya el factor clave para poder competir con garantía y éxito. La formación de los trabajadores y desempleados constituye un objetivo estratégico que ayudará a reforzar la productividad en las empresas así como a mejorar su competitividad en el nuevo escenario global.

Tal y como quedó reflejado en el Acuerdo de Formación Profesional para el Empleo, “el aprendizaje permanente es un elemento vital en la estrategia de empleo y ha sido considerado como un objetivo clave en el ámbito de la Unión Europea, incorporado a la Estrategia de Lisboa para responder a los cambios económicos y sociales fruto de la mundialización y reforzar el empleo, la reforma económica y la cohesión social como parte de una economía basada en el conocimiento”. De igual forma, este aprendizaje permanente es considerado como uno de los cinco niveles europeos de referencia para los objetivos en educación y formación para el año 2010.

Y es que la propia Comisión Europea, ya viene trabajando sobre lo que se ha denominado el Espacio Europeo de Aprendizaje Permanente, que surgió del Memorándum dado en 2000, y que planteaba seis mensajes clave:

- Posibilitar la adquisición o la renovación de las capacidades necesarias para participar de forma sostenida en la sociedad del conocimiento.

- b. Asegurar un aumento significativo de la inversión en recursos humanos para otorgar la prioridad al principal capital de Europa: sus ciudadanos.
- c. Introducir innovaciones en la enseñanza y el aprendizaje con el desarrollo de métodos eficaces que permitan aprender ininterrumpidamente a lo largo de la vida y en todos los ámbitos.
- d. Revalorizar la formación con la mejora de la manera de entender y valorar la participación en el aprendizaje y sus resultados, sobre todo con respecto al aprendizaje no formal e informal.
- e. Conseguir que todos los ciudadanos de Europa, a lo largo de su vida, puedan acceder fácilmente a una información y a un asesoramiento de calidad sobre las oportunidades de aprendizaje.
- f. Acercar en la mayor medida posible las oportunidades de aprendizaje permanente a las necesidades de los ciudadanos.

De esta manera, todo sistema de formación dirigido a la población activa, debe impulsar y extender entre empresarios y trabajadores una formación que responda a las necesidades reales del mercado, contribuyendo así al desarrollo de una economía basada en el conocimiento.

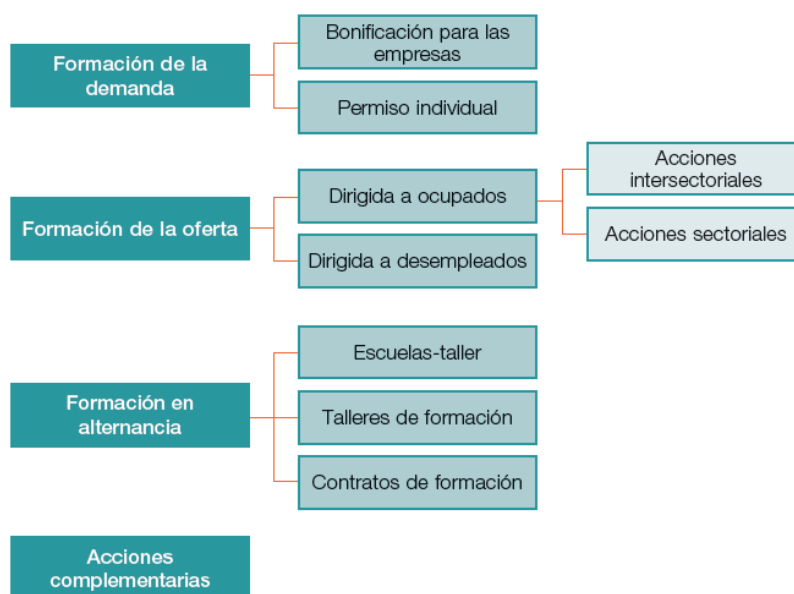
Por lo tanto, tal y como se indica en el Acuerdo de Formación Profesional para el Empleo, el sistema:

- a) Favorecerá la formación a lo largo de la vida de los trabajadores desempleados y ocupados, mejorando su capacitación profesional y promoción personal.
- b) Proporcionará los conocimientos y las prácticas adecuados a los requerimientos del mercado de trabajo y a las necesidades de las empresas.
- c) Contribuirá a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas.
- d) Mejorará la empleabilidad de los trabajadores desempleados con el fin de potenciar su integración y reinserción en el mercado de trabajo, especialmente de los que tienen graves dificultades de inserción laboral, tales como los desempleados de larga duración, mujeres, jóvenes, inmigrantes y personas con discapacidad.
- e) Promoverá que las competencias profesionales adquiridas por los trabajadores tanto a través de procesos formativos (formales y no formales), como de la experiencia laboral, sean objeto de acreditación.

Y es que, “el aprendizaje permanente a lo largo de toda la vida es uno de los mensajes más repetidos en las últimas décadas con el fin de concienciar a la población de la necesidad de actualizar constantemente sus competencias y sus conocimientos”, Homs (2008).

De todo ello, toman nota los Agentes Sociales y Entes Estatales, tal y como hemos visto anteriormente, para modernizar y avanzar en una nueva estructura común que organice y dinamice la formación continua de los trabajadores y desempleados, y

que queda reflejada en el ya comentado Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, que distribuye la citada formación cuatro grupos: de demanda, de oferta, en alternancia, y bajo las denominadas acciones complementarias y de acompañamiento.



Fuente: Homs, O. (2008):
“La formación profesional en España. Hacia la sociedad del conocimiento”

Todo este esquema viene a relacionar íntimamente la formación y el mercado laboral, ya que la razón elemental de la formación profesional para el empleo es la de ofrecer el aprendizaje en competencias que requiere el mercado laboral actual, incidiendo en las necesidades de cualificación de los trabajadores y desempleados, así como en las entidades públicas y privadas, con carácter tanto empresarial como público.

Es necesario por tanto que los planteamientos que ordenen la formación profesional para el empleo, se anticipen a las demandas actuales y venideras de un mercado laboral, que tal y como indicamos al inicio, se caracteriza por una constante evolución y rápido cambio, que no debería mermar en su competitividad.

Bien es sabido que las características del mercado laboral español se erigen como indicador directo en cuanto a las necesidades de cualificación del sector económico, y es que “tres de sus principales características en los últimos 30 años aportan información en este sentido: tasas elevadas de desempleo, alta volatilidad de la ocupación con cambios de ciclos muy bruscos y bajos niveles de cualificación”, Homs (2008).

Conclusiones

Ante esta situación de crisis en la que nos encontramos, ante un mundo globalizado en el que a una velocidad vertiginosa, se producen cambios que afectan al desarrollo del día a día, cambiando necesidades y haciendo aparecer oportunidades de manera continuada, donde lo obsoleto está empezando a ser algo cotidiano, no cabe más remedio que buscar nuevas vías de actualización, nuevas autopistas en las que ir más rápido hacia el camino de la adaptación a un mercado laboral que por su idiosincrasia, en el caso español, se encuentra quebrado y pidiendo ayuda inminente.

Esta autopista de gran velocidad, ha de tener varios carriles que permitan el avance necesario para colocar de nuevo al mercado laboral español en el espacio idóneo de competitividad y progreso; así, podemos entender que a los trabajadores como vehículos de alta gama que han de estar continuamente preparados para poder circular en este mercado de trabajo actual, y esa preparación puede ser la gasolina que mueva el motor de la economía.

Así, la formación profesional se ha de considerar como el elemento estratégico para potenciar la empleabilidad de los trabajadores y la productividad y competitividad de las empresas, siendo el eje central de las políticas laborales que mejor pueden contribuir a la consecución de objetivos tales como el tan deseado pleno empleo.

Con ello, el nuevo modelo de Formación Profesional para el Empleo, ofrece una visión idónea e integradora del binomio “formación - empleo”, bajo el paraguas de lo que se ha denominado aprendizaje permanente, como consecuencia, tal y como estamos viendo últimamente, del alargamiento de la vida activa del trabajador, bien sea por las iniciativas de retraso en la edad de jubilación, bien sea por la libre elección de retirarse del mercado laboral sin acudir a las tan famosas prejubilaciones.

Este nuevo sistema o autopista para la formación, se hace idóneo en cuanto ofrece un marco normativo flexible y sólido capaz de ajustarse a las necesidades que generan los cambios que se producen en nuestro entorno productivo. A todo ello se ha de sumar que el sistema, rompe con la barrera antes existente entre la población ocupada y la desempleada, como afortunada consecuencia de tener entre sus objetivos, la consecución del mencionado pleno empleo, así como la garantía de una tan necesaria cohesión social que debido al clima laboral actual está empezando a sufrir ciertos desajustes.

Con lo dicho hasta ahora, se puede atesorar la máxima que indica que “a más formación, menos desempleo”, Torraba (2010). Los hechos nos remiten a los años de bonanza en la que la baja cualificación de una gran masa de trabajadores no ha sido óbice para alcanzar rozar niveles de empleabilidad nunca vistos en la historia de España, pero hoy por hoy, la situación ha dado un giro de ciento ochenta grados, dejando a esta

misma masa laboral sumida en el desempleo y sin una cualificación mínima que le permita optar a puestos de trabajo que requieran más cualificación.

La distancia entre los que poseen titulación superior, bien sea universitaria o de formación profesional reglada, y los que apenas alcanzan la educación obligatoria se han crecido de manera abismal. A todo esto debemos sumar, tal y como indicábamos en la introducción, el notable grupo de trabajadores de origen comunitario y americano, de los que no se conoce nivel académico alguno, bien por no poseerlo o bien por no poder homologarse al sistema español y poder así equipararlos.

Esto nos deja una idea bien clara: España necesita elevar el nivel formativo, invertir más en formación, y distribuir de manera más efectiva y eficiente el gasto en formación. Y esto se justifica en que el mercado laboral español está escaso de una mano de obra formada, o al menos reciclada para el puesto que ocupa o que pretende ocupar. Si sumamos que nuestro país posee considerables tasas de abandono escolar, con un nivel de titulados universitarios por encima de la media de la Europa de los veintisiete, nos encontramos con un coctel de difícil digestión para la situación global de crisis laboral en la que estamos inmersos.

Los números son claros, las series estadísticas que se desprenden de Eurostat, muestran claramente que a mayor formación las tasas de desempleo son menores, siendo esto una máxima que ocurre en todo el espacio laboral europeo.

La idea principal que debe quedarnos es que está demostrado que las economías que invierten en formación avanzan mucho más rápido, por lo tanto, se hace necesario un buen uso de las herramientas formativas que poseemos para formar y desarrollar una formación profesional para el empleo que genere nuevos trabajadores cualificados y adaptados a las necesidades del mercado actual, no dejando de lado un aspecto importante, y es que toda aquella masa de trabajadores y desempleados que están fuera del sistema formativo, han de reciclarse forzosamente, pues se hace preciso dicho reciclaje por una sencilla regla básica: reciclar es bueno para el medio ambiente, reciclar formativamente es bueno para el medio ambiente laboral; preservar los bosques es importante, preservar el trabajo algo vital. Por lo tanto, a más formación menos desempleo.

Bibliografía

BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO (1980) – nº 64, de 14 de marzo de 1980, págs. 5799 a 5815.

BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO (1984) – nº 243, de 10 de octubre de 1984, págs. 29418 a 29426.

BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO (1993) – nº 59, de 10 de marzo de 1993, págs. 7555 a 7558.

DIARIO OFICIAL DE LA UNIÓN EUROPEA (1989) – nº C 148, de 15/06/1989, págs. 00001 a 0003.

DIARIO OFICIAL DE LA UNIÓN EUROPEA (2002) – nº C 136, de 09/07/2002, págs. 00001 a 0003.

HOMS, Oriol (2008): “La formación profesional en España. Hacia la sociedad del conocimiento”, Fundación La Caixa Editora, Barcelona.

TORRABA, Sebastián (2010): “Es simple: a más formación menos paro”, Diario El País, 02/02/2010, Prisa Editorial, Madrid.